

Civile Sent. Sez. L Num. 15118 Anno 2021

Presidente: BERRINO UMBERTO

Relatore: BALESTRIERI FEDERICO

Data pubblicazione: 31/05/2021

SENTENZA

sul ricorso 31779-2018 proposto da:

██████████ S.P.A., in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, VIA ██████████, presso lo studio
dell'avvocato ██████████ che la rappresenta e
difende unitamente all'avvocato ██████████;

- *ricorrente* -

2020

contro

2332

██████████, elettivamente domiciliata in ROMA,
CORSO VITTORIO ██████████, presso lo studio
dell'avvocato ██████████ che la

rappresenta e difende unitamente all'avvocato [REDACTED]

[REDACTED]

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 27/2018 della CORTE D'APPELLO
di TRIESTE, depositata il 08/06/2018 R.G.N. 92/2017;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 04/11/2020 dal Consigliere Dott. FEDERICO
BALESTRIERI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. PAOLA MASTROBERARDINO, che ha concluso
per l'inammissibilità in subordine rigetto del
ricorso;

udito l'Avvocato [REDACTED],

udito l'Avvocato [REDACTED]



██████████) avevano risolto consensualmente il loro rapporto di lavoro; che le mansioni già svolte dalla ██████████ erano state attribuite all'Amministratore Delegato di ██████████ (██████████) ed al suo gruppo di lavoro, e in parte ai servizi amministrativi della ██████████; che il licenziamento della ██████████ era pienamente giustificato da motivi oggettivi, visto il continuo e significativo calo del valore della produzione dal 2013 al 2015; che non vi erano stati comunque cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Con sentenza 7.11.16 il Tribunale di Udine respingeva tutte le domande proposte dalla ricorrente.

Contro questa decisione -limitatamente alla parte in cui ritenne corretta la mancata attivazione della procedura di licenziamento collettivo- ha proposto appello la ██████████; resistente la ██████████ s.p.a.

Con sentenza depositata l'8.6.18, la Corte d'appello di Trieste, qualificato il licenziamento della ██████████ come licenziamento collettivo ed accertata di conseguenza l'illegittima omissione da parte della società datrice di lavoro della procedura di cui all'art. 24, co.1 quinquies L. n. 223\91, condannava la ██████████ s.p.a. a pagare alla lavoratrice un'indennità pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, quantificata in complessivi Euro 150.080,76 lordi, con la rivalutazione monetaria secondo gli indici Istat e gli interessi di legge sul capitale rivalutato di anno in anno dal 14.3.15 al saldo; condannava inoltre la ██████████ a rimborsare all'appellante le spese del doppio grado, quantificate in €. 5.200,00 per il primo ed in complessivi €.8.000 per il secondo.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la società, affidato a due motivi, cui resiste la ██████████ con controricorso.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo la ██████████ denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 24 L. n.223\91 con riferimento all'erroneo calcolo dell'arco di 120 giorni entro il quale sarebbero avvenuti non già dei licenziamenti ma solo delle dichiarazioni dell'intenzione di licenziare ex art.7 L.n.604\66.



2. Con il secondo motivo denuncia ancora la violazione dell'art.24 L. n. 223\91 sotto il profilo dell'erronea equiparazione dell'intenzione di recedere ex art. 7 cit. ad un vero e proprio licenziamento.

I motivi, che possono essere congiuntamente esaminati, sono fondati. Deve infatti osservarsi che l'espressione 'intenda licenziare' di cui all'art. 24 L. n. 223\91 è una chiara manifestazione della volontà di recesso, pur necessariamente ancorata al fatto che i licenziamenti non possono essere intimati se non successivamente all'iter procedimentale di legge, mentre cosa ben diversa è l'espressione 'deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo' ai sensi del novellato art. 7 L. n. 604\66, che è invece imposta al fine di intraprendere la nuova procedura di compensazione (o conciliazione) dinanzi alla DTL, e non può quindi ritenersi di persé un licenziamento. Deve poi osservarsi che alla luce di una corretta interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) della Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 (concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), rientra nella nozione di «licenziamento» il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente ed a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta del lavoratore medesimo (Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015 in causa C-422/14, p.ti da 50 a 54); una tale interpretazione, conforme alla citata giurisprudenza della Corte di Giustizia, comporta il superamento della precedente in merito all'art. 24 L. n.223/1991, anche alla luce del d.lgs. n.151/97 di attuazione alla Direttiva comunitaria 26 giugno 1992, n. 56, nel senso che *nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non possono includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorché riferibili all'iniziativa del datore di lavoro* (Cass. n.15401\20, Cass. n. 1334\07).

3. Il ricorso deve essere pertanto accolto, la sentenza impugnata cassata con rinvio ad altro giudice, in dispositivo indicato, per l'ulteriore

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'FR' or similar initials, located on the right side of the page.



esame della controversia, oltre che per la regolazione delle spese di lite.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per la regolazione delle spese, alla Corte d'appello di Venezia.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 4 novembre 2020